JURNAL SKRIPSI

HUBUNGAN FAKTOR ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI RSUD SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO TAHUN 2020

Disusun Oleh :

AHMAD RIZALUS SHOLIKHIN
NIM. 1902012757P

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN
TAHUN 2020

ABSTRAK

AHMAD RIZALUS SHOLIKHIN. 2020. Hubungan Faktor Organisasi Dengan Perilaku *Caring* Perawat Di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Tahun 2020. Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan. Pembimbing: (1) Ns., Suratmi, M.Kep., (2) H.M., Bakri Priyodwi Atmaji, S.Kp, M.Kep.

Perilaku *caring* merupakan pelayanan keperawatan yang menjadi ciri khas profesi keperawatan dan merupakan fenomena universal yang berhubungan dengan cara seseorang berpikir, berperasaan dan bersikap ketika berhubungan dengan orang lain. Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2020.

Desain penelitian ini studi korelasional dengan pendekatan *cross sectional* yaitu pengukuran data *variable independent* dan *dependent* hanya satu kali, pada satu saat. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 25 perawat dan sebanyak 25 pasien. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data penelitian ini diambil dengan kuesioner. Setelah ditabulasi data dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Coefisient Contingensi* dengan tingkat kemaknaan 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (70,0%) menyatakan faktor organisasi kurang baik berperilaku caring kurag baik, hampir seluruh (93,3%) yang menyatakan faktor organisasi baik berperilaku caring baik. Setelah dilakukan analisa data menggunakan uji statistik *Coefisien Contingensi* didapatkan hasil *Asymp. Sig* (2.tailed) = 0,001, dengan α = 0,05 sehingga H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat dengan tingkat keeratan hubungan kedua variabel sedang.

Melihat hasil penelitian ini, perawat diharapkan mempertahankan dan menyamakan persepsi terhadap visi dan misi yang menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan perilaku *caring* perawat pelaksana dirumah sakit khususnya di ruang rawat inap.

Kata kunci : Faktor Organisasi, Perilaku Caring, Perawat.

ABSTRACT

Caring behavior is a nursing service that characterizes the nursing profession and is a universal phenomenon related to the way a person thinks, feels and behaves when dealing with others. The purpose of this study is to determine the relationship of organizational factors with nurses caring behavior at Sumberrejo District Hospital in Bojonegoro Regency in 2020.

The design of this research is correlational study with cross sectional approach that is measurement of independent and dependent variable data only once, at a time. The population and sample in the study were 25 nurses and 25 patients. The sampling method used was purposive sampling. The research data was taken by questionnaire. After tabulation the data were analyzed using the statistical coefficient contingency test with a significance level of 0.05.

The results showed that most (70.0%) stated that organizational factors did not behave well caring kurag good, almost all (93.3%) stated that organizational factors both behaved well caring. After analyzing the data using the Contingency Coefficient statistical test the Asymp results were obtained. P = 0.05 so H_0 is rejected, which means there is a relationship between organizational factors and nurses caring behavior with the level of closeness of the relationship between the two variables being.

Seeing the results of this study, nurses are expected to maintain and equate perceptions of the vision and mission that become guidelines in doing work, so that it can improve the caring behavior of nurses implementing at the hospital, especially in the inpatient room.

Key Word : Organizational Factors, Caring Behavior, Nurses

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan. Keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang menghadapi kesehatan klien selama 24 jam secara terus menerus (Wahyudi, dkk., 2017). Perilaku *caring* merupakan pelayanan keperawatan yang menjadi ciri khas profesi keperawatan dan merupakan fenomena universal yang berhubungan dengan cara seseorang berpikir, berperasaan dan bersikap ketika berhubungan dengan orang lain (Setianingrum, 2018).

Permasalahan mendasar pada profesi keperawatan Indonesia saat ini adalah perawat masih belum melaksanakan peran *caring* secara profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien, padahal *caring* merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Selama ini perilaku *caring* belum dilaksanakan dengan benar dan hanya merupakan slogan. Padalah *caring* sangat penting, karena menjadi salah satu unsur penentu akreditasi Rumah Sakit (Nursalam, 2014).

Hasil survey penelitian pada bulan Juli 2010, oleh Kementrian Kesehatan yang diwakili oleh drg. Usman menerima hasil *survey Citizen Report Card* (CRC) yang mengambil sampel pasien rawat inap sebanyak 738 pasien di 23 Rumah Sakit (Umum dan Swasta), di lima kota besar di Indonesia dan ditemukan 9 poin permasalahan, salah satunya adalah sebanyak 65,4% pasien mengeluh terhadap sikap perawat yang kurang ramah, kurang simpatik dan jarang tersenyum. Hal ini diketahui juga dari hasil penelitian Ardiana (2010), yang menyatakan 46% perawat berperilaku tidak *caring* menurut persepsi pasien. Penelitian lainnya oleh Martiningtias dkk (2013), di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal didapatkan 29,6% perawat kurang *caring* terhadap pasien. Penelitian Gaghiwu dkk (2013), di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado didapatkan 26,7% perawat berperilaku *caring* kurang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 35 pasien di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro diketahui bahwa sebagian besar pasien menyatakan bahwa perawat yang memiliki perilaku *caring* tinggi sebanyak 19 orang (54,7%) sedangkan yang menyatakan perilaku *caring* rendah sebanyak 16 orang (45,3%). Dari uraian diatas masalah yang ditemui adalah masih banyak perilaku *caring* perawat yang kurang baik, diantaranya kurangnya waktu perawat untuk mendengarkan keluhan pasien, pasien mengatakan tidak merasa nyaman berbicara dengan perawat dan tidak memperhatikan kebutuhan pasien, terutama malam hari.

Caring merupakan aplikasi dari proses keperawatan sebagai bentuk kinerja yang ditampilkan oleh seorang perawat. Seorang perawat harus memiliki perilaku *caring* dalam melakukan pelayanan kepada pasien, karena hubungan antara memberikan pelayanan kesehatan dengan pasien merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan dan proses penyembuhan pasien (Setianingrum, 2018). Perilaku *caring* dipengaruhi oleh persepsi, sikap, belajar dan motivasi serta variabel organisasi yaitu sumber daya, desain pekerjaan, struktur, imbalan dan kepemimpinan. Selain itu berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan profesional, faktor *image* dan penghasilan berhubungan dengan perilaku *caring* perawat. Gibson, James, & John (2016), mengemukakan perilaku *caring* perawat pelaksana dalam asuhan keperawatan, merupakan kinerja perawat yang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografis. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan faktor demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan demografis.

Robbins (2015) mengemukakan bahwa organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu, sebab organisasi merupakan sistem peran, aliran aktivitas dan proses pola hubungan kerja dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang di desain untuk mencapai tujuan bersama. Dimensi organisasi adalah kepemimpinan, sumber daya, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan. Organisasi yang dapat mengidentifikasikan kualitas–kualitas yang berhubungan dengan dimensi dalam organiasi serta dapat mengidentifikasikan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif maka akan dicapai pengembangan kinerja personalis dalam organisasi (Khaerunnisa, 2015).

Peran perawat sebagai salah satu sumber daya yang memberikan layanan di rumah sakit adalah memberikan asuhan keperawatan yang berasaskan sikap, perilaku dan pengetahuan yang manusiawi. Sikap dan perilaku yang harus dikembangkan oleh perawat salah satunya yaitu perilaku *caring* yang dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi yang merupakan karakter suatu organisasi, mengarahkan hubungan kerja sehari-hari pegawai dan menuntun mereka tentang berperilaku dan berkomunikasi dalam organisasi, serta membimbing hirarki perusahaan dibangun dan merangsang tingkah laku staf menjadi produktif. Pemahaman tentang organisasi sangat penting karena memainkan peranan yang besar dan merupakan tempat yang menyenangkan dan sehat untuk bekerja. Selain itu faktor organisasi memiliki pengaruh yang kuat di seluruh rumah sakit tentang hal-hal yang dapat dipromosikan, keputusan yang dibuat dan bahkan bagaimana bertindak (Prodalima, 2018). Kreitner & Kinicki (2015) menekankan bahwa faktor organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam penelitian dengan judul "Hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2020".

2. Metode Penelitian

Desain penelitian ini studi korelasional dengan pendekatan *cross sectional* yaitu pengukuran data *variable independent* dan *dependent* hanya satu kali, pada satu saat. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 25 perawat dan sebanyak 25 pasien. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Variabel independen penelitian ini faktor organisasi, dan variabel dependennya adalah perilaku caring perawat. Data penelitian ini diambil dengan kuesioner. Setelah ditabulasi data dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Coefisient Contingensi* dengan tingkat kemaknaan 0,05.

3. Hasil Penelitian

A. Data Umum

1) Karakteristik Perawat

(1) Umur

Tabel 1 Distribusi umur perawat yang bekerja.

No	Umur	Jumlah	%
1.	20 – 30 tahun	8	32,0
2.	31 – 40 tahun	11	44,0
3.	41 – 50 tahun	5	20,0
4.	> 50 tahun	1	4,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa hampir separuh perawat berumur 31 – 40 tahun yaitu 44,0%, dan sebagian kecil berumur > 50 tahun yaitu 4,0%.

(2) Jenis Kelamin

Tabel 2 Distribusi jenis kelamin perawat

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	14	56,0
2.	Perempuan	11	44,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 2 di ketahui bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56,0% dan hampir separuhnya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44,0%.

(3) Status Pernikahan

Tabel 3 Distribusi berdasarkan status pernikahan perawat.

No	Status pernikahan	Jumlah	%
1.	Sudah menikah	24	96,0
2.	Belum menikah	1	4,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa hamper seluruh perawat sudah menikah yaitu sebanyak 96,0%, dan sebagian kecil belum menikah yaitu sebanyak 4,0%.

(4) Masa kerja

Tabel 4 Distribusi berdasarkan masa kerja perawat.

No	Masa kerja perawat	Jumlah	%
1.	1 – 5 tahun	10	40,0
2.	6 – 10 tahun	7	28,0
3.	> 10 tahun	8	32,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 di ketahui bahwa hampir separuh perawat telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 10 orang (40,0%) dan telah bekerja selama > 10 tahun yaitu sebanyak 8 orang (32,0%).

(5) Pendidikan terakhir

Tabel 5 Distribusi berdasarkan pendidikan terakhir perawat.

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	%
1.	D III Keperawatan	23	92,0
2.	S 1 Keperawatan	2	8,0
	Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hamper seluruh perawat berpendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak 92,0%, dan sebagian kecil berpendidikan terakhir S1 Keperawatan yaitu sebanyak 8,0%.

2) Karakteristik Pasien

(1) Umur Pasien

Tabel 6 Distribusi umur pasien.

No	Umur pasien	Jumlah	%
1.	20 – 30 tahun	4	16,0
2.	31 – 40 tahun	5	20,0
3.	41 – 50 tahun	11	44,0
4.	> 50 tahun	5	20,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa hamper separuh pasien berumur 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 44,0%, dan sebagian kecil berumur 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 16,0%.

(2) Jenis Kelamin

Tabel 7 Distribusi jenis kelamin pasien

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	11	44,0
2.	Perempuan	14	56,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 7 di ketahui bahwa sebagian besar pasien berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56,0% dan hampir separuhnya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44,0%.

(3) Pendidikan

Tabel 8 Distribusi pendidikan terakhir pasien

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	%
1.	Tamat SD	3	12,0
2.	SMP/MTs	5	20,0
3.	SMA/MA	12	48,0
4.	Diploma	2	8,0
5.	Sarjana	3	12,0
	Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 8 di ketahui bahwa hampir separuh pasien berpendidikan terakhir SMA/MA yaitu sebanyak 48,0% dan sebagian kecil berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 8,0%.

(4) Pekerjaan

Tabel 9 Distribusi pekerjaan pasien.

No	Pekerjaan	Jumlah	%
1.	Petani	4	16,0
2.	Swasta	12	48,0
3.	Wiraswasta	6	24,0
4.	PNS	3	12,0
	Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa hampir separuh pasien bekerja sebagai petani yaitu sebanyak 48,0% dan sebagian kecil bekerja PNS yaitu sebanyak 12,0%.

(5) Lama dirawat

Tabel 10 Distribusi lama rawat inap pasien.

No	Lama rawat inap	Jumlah	%
1.	3 hari	3	12,0
2.	> 3 hari	22	88,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 10 di ketahui bahwa hampir seluruh pasien telah dirawat > 3 hari yaitu sebanyak 88,0%.

(6) Frekuensi dirawat

Tabel 11 Distribusi frekuensi dirawat pasien

No	Frekuensi dirawat	Jumlah	%
1.	1 kali	18	72,0
2.	2 kali	5	20,0
3.	> 2 kali	2	8,0
	Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 11 di ketahui sebagian besar pasien baru 1 kali mendapatkan perawatan di rumah sakit yaitu sebanyak 72,0% dan sebagian kecil pernah mendapatkan perawatan dirumah sakit > 2 kali yaitu sebanyak 8,0%.

B. Data Khusus

1) Identifikasi Faktor Organisasi Perawat

Tabel 12 Distribusi Faktor Organisasi Perawat.

No	Faktor organisasi perawat	Jumlah	%
1.	Kurang baik	10	40,0
2.	Baik	15	60,0
	Jumlah	25	100,0

Pada tabel 12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar faktor organisasi perawat adalah baik yaitu sebanyak 60,0%.

2) Identifikasi Perilaku *Caring* Perawat

Tabel 13 Distribusi Perilaku *Caring* Perawat.

No	Perilaku *Caring* Perawat	Jumlah	%
1.	Kurang baik	8	32,0
2.	Baik	17	68,0
	Jumlah	25	100,0

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perilaku caring perawat adalah baik yaitu sebanyak 68,0%.

3) Analisis Hubungan Faktor Organisasi Dengan Perilaku *Caring* Perawat

Tabel 14 Analisis Hubungan Faktor Organisasi Dengan Perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2020

No	Faktor organisasi	Perilaku caring				Jumlah	
		Kurang baik		Baik			
		∑	%	∑	%	∑	%
1	Kurang baik	7	70,0	3	30,0	10	100,0
2	Baik	1	6,7	14	93,3	15	100,0
Jumlah		8	32,0	17	68,0	25	100,0
P value = 0,001 < α = (0,05)				r = 0,554			

Dari tabel 14 hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa dari 10 orang yang menyatakan faktor organisasi kurang baik, sebagian besar yaitu sebanyak 70,0% berperilaku caring kurag baik. Sedangkan dari 15 orang yang menyatakan faktor organisasi baik, hampir seluruhnya yaitu sebanyak 93,3% berperilaku caring baik. Setelah dilakukan analisa data menggunakan uji statistik *Coefisien Contingensi* didapatkan hasil *Asymp. Sig* (2.tailed) = 0,001, dengan α = 0,05 sehingga H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, dan dari *correlation coefficient* didapatkan nilai r = 0,554, yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan kedua variabel sedang.

4. Pembahasan

1) Faktor organisasi perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Hasil analisis data menunjukkan sebagian besar perawat menyatakan faktor organisasi perawat adalah baik yaitu sebanyak 60,0% dan hampir separuh menyatakan faktor organisasi perawat adalah kurang baik yaitu sebanyak 40,0%. Faktor organisasi di RSUD Sumberrejo yang dinyatakan baik oleh sebagian besar perawat disebabkan karena perawat menerima peran, tugas dan dapat menerima serta menjalin hubungan kerja yang melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi adalah perpaduan secara sistematis antara bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Robbins, 2015). Faktor organisasi dikelompokkan dalam pengelolaan tenaga keperawatan, gaya kepemimpinan transformasional, imbalan, stuktur organisasi, dan desain pekerjaan (Annisa, 2017). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain. Pada organisasi, kepemimpinan terletak pada usaha mempengaruhi aktivitas orang lain individu atau kelompok melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan prestasi (Swansburg, R.C., 2016). Sementara itu menurut Samsudin (2015) pemberian kompensasi bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan; meningkatkan produktifitas kerja; memajukan organisasi; menciptakan keseimbangan dan keadilan. Kemajuan organisasi tidak lepas dari struktur organisasi yang menggambarkan garis komando, garis kewenangan, dan garis koordinasi dalam sebuah organisasi untuk memberikan arah dalam melakukan tugas. Desain pekerjaan merupakan upaya seorang menejer mengklasifikasikan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing individu.. Desain kerja meliputi : cakupan pekerjaan, kedalaman pekerjaan, dan dan hubungan pekerjaan (Gibson, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor organisasi di RSUD Sumberrejo sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh rumah sakit dengan maksud agar seluruh individu yang bekerja didalam rumah sakit belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi dari luar rumah sakit dan berkesinambungan yang sudah berjalan dengan cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh

positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RSUD Sumberrejo. Berdasarkan pernyataan responden, setiap kepala ruang memberikan kepercayaan perawat untuk memecahakan masalah secara cermat dalam penangan pasien, menghargai perbedaan individual dari setiap perawat dan menghargai setiap kemampuan mereka memberikan arahan dan latihan terhadap perawat yang dipimpinnya. Selain itu indikator kejelasan dan tujuan sasaran imbalan mendukung kinerja, sesuai dengan peraturan yang ada, kesesesuaian antara insentif yang didapatkan dengan status kepegawaian dan tingkat pendidikan beban kerja. Penerapan prinsip penghargaan dan keterbukaan dalam pemberian imbalan di RSUD Sumberrejo Bojonegoro menunjukkan kesederhanaan penentuan insentif dan kemudahan pemahaman cara pembagian, begitu pula terhadap kesesuaian jangka waktu pemberian insentif. Namun terdapat sebagian kecil perawat yang menyatakan faktor organisasi di RSUD Sumberrejo yang kurang baik. Pernyataan tersebut kemungkinan berkaitan dengan desain kerja, dimana hampir separuh dari perawat belum mengetahui tupoksinya masing-masing, terutama pada tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga tugas dan kewenangan masing-masing individu tidak jelas. Selain itu kepala ruangan memberikan tugas belum berdasarkan kemampuan dan kesanggupan perawat pelaksana. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kejelasan desain pekerjaan yang di berikan, maka dengan mudah perawat menjalankan tugasnya sehingga berdampak baik terhadap pelayanan pasien dan berdampak baik pula terhadap rumah sakit, sebab inti dalam membuat desain pekerjaan adalah bagaimana membuat semua pekerjaan yang ada disusun secara sistematis.

2) Perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Penilaian perilaku *caring* perawat pada penelitian ini didasari oleh persepsi pasien yang menerima perawatan di ruang rawat inap RSUD Sumberrejo Bojonegoro. Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pasien yaitu sebanyak 68,0% menilai baik terhadap perilaku *caring* perawat, dan mayoritas perilaku caring perawat adalah kurang baik yaitu sebanyak 32,0%. Perilaku caring tersebut tampak pada pasien yang menyatakan perawat menjelaskan tentang kondisi penyakit dan tindakan yang dilakukan perawat, menganjurkan untuk bertanya tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi penyakit, memperhatikan kenyamanan dan keamanan lingkungan sekitar seperti kebersihan tempat tidur dan peralatan medis yang digunakan.

Menurut Watson (2015) yaitu komitmen moral untuk melindungi, mempertahankan, meningkatkan martabat manusia. *Caring* mengandung nilai humanistik, menghormati kebebasan manusia, menekankan pada peningkatan kemampuan dan kemandirian, peningkatan pengetahuan dan menghargai setiap orang (Laila, 2016). Faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat menurut Mulyaningsih (2017) adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pelatihan dan faktor organisasi perawat.

Tingginya penilaian perilaku *caring* perawat menurut responden dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan positif yang dapat memicu peningkatan kualitas pelayanan di ruang rawat inap RSUD Sumberrejo Bojonegoro. Penilaian positif dari pasien ini merupakan suatu penghargaan dan pencapaian yang cukup baik, yang perlu dipertahankan dan dikembangkan agar dapat menciptakan citra yang baik di mata masyarakat. Perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap RSUD Sumberrejo menurut peneliti tergolong baik, hal tersebut ditunjukkan beberapa hal, diantaranya perawat di ruang rawat inap RSUD Sumberrejo selalu menawarkan bantuan dan memenuhi kebutuhan pasien; perawat menghormati pendapat dan keputusan pasien; perawat berusaha memberikan informasi yang dibutuhkan pasien; perawat memberikan kesempatan kepada pasien untuk mengungkapkan perasaaan yang dirasakan dan mendengarkan keluhan yang dirasakan pasien; serta perawat menjelaskan setiap keluhan sesuai tingkat pemahaman pasien. Selain itu, mayoritas pasien menganggap bahwa perawat di ruang rawat inap

memperkenalkan dirinya kepada pasien ketika pertama kali bertemu, perawat menganjurkan pasien untuk terus berdoa demi kesembuhannya serta perawat memotivasi atau memberi semangat kepada pasien dalam menghadapi penyakitnya. Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan sebagian kecil perilaku *caring* perawat pelaksana masih kurang baik. Hal ini dapat dikarenakan kebanyakan perawat terlibat secara aktif dan memusatkan diri pada fenomena medik seperti cara diagnostik dan cara pengobatan. Perawat disibukkan oleh kegiatan-kegiatan medik sehingga kekurangan waktu dalam memberikan perhatian pada tugas-tugas *care* pada klien.

Pasien yang mempersepsikan perawat masih banyak yang kurang *caring*, dapat berdampak pada kepuasan pasien, bahkan terhadap finansial rumah sakit. Perilaku *caring* yang diterapkan dalam memberikan pelayanan keperawatan terbukti mampu meningkatkan kepuasan pasien dan mempunyai nilai ekonomi tinggi bagi rumah sakit. Untuk itu, perilaku *caring* hendaknya dapat diterapkan pada setiap pemberian pelayanan kepada pasien. Data ini dapat menjadi salah satu data yang mengukur kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan perawat di ruang rawat inap RSUD Sumberrejo Bojonegoro. Rumah sakit dapat menggunakan data ini untuk melakukan perencanaan dalam membuat atau memperbaiki program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pasien. Jika kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan perawat dapat meningkat maka hal ini dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan BOR (*bed occupancy rate*) rumah sakit. Fungsi manajemen dapat diterapkan untuk memastikan penerapan perilaku *caring* oleh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sehingga, perawat mampu memberikan asuhan yang lebih adekuat, berkualitas dan dapat meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang telah diberikan.

3) Hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan dari 10 perawat yang memiliki faktor organisasi kurang baik, sebagian besar menujukkan perilaku caring yang kurang baik yaitu sebanyak 7 perawat (70,0%). Sedangkan dari 15 perawat yang memiliki faktor organisasi baik menunjukkan bahwa mayoritas perawat berperilaku caring baik yaitu sebanyak 14 perawat (93,3%). Setelah dilakukan analisa data menggunakan uji statistik *Coefisien Contingensi* dengan hasil menunjukkan adanya hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, dan dari *correlation coefficient* didapatkan nilai r = 0,554, yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan kedua variabel sedang.

Hasil diatas sejalan dengan pendapat Gibson (2016) bahwa variabel organisasi berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Faktor organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai, dimana seseorang yang memiliki organisasi yang baik akan menumbuhkan kinerja yang baik dengan salah satunya ditunjukkan oleh perilaku caring yang baik. Menurut Sutrisno (2010, dalam Iqbal dan Agritubella 2017), dukungan organisasi yang baik akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif sehingga akan berdampak pada peningkatan efektivitas kinerja seseorang. Sedangkan menurut Watson & Robert (2015), perawat harus menanamkan keyakinan dan harapan (*faith hope*) walaupun secara medis tidak ada kesembuhan bagi pasien. Kemampuan dalam mengembangkan sensitivitas untuk diri sendiri dan orang lain juga harus dimiliki. Adanya kesadaran bahwa tidak mungkin seseorang memahami secara tuntas tentang orang lain. Tetapi dengan belajar dari pengalaman dan ilmu yang dikembangkan setiap hari serta menggunakan nuraninya perawat akan mengerti dan memahami pasiennya.

Penelitian oleh khaerunnisa (2014) tentang Hubungan factor organisasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Sinjai, dimana oranisasi yang baik akan memberikan dampak pada kinerja perawat ditunjukkan oleh semakin baik kepemimpinan kepala ruangan semakin cukup imbalan yang diterima serta semakin jelas desain kerja maka kinerja perawat akan semakin baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti dkk (2017) tentang hubungan karakteristik perawat dan karakteristik organisasi dengan perilaku*caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Kartika Husada Pontianak 2017 menujukkan hasil bahwa manajemen keperawatan yang baik dalam melakukan organisasi keperawatan dapat menjadi mediator yang baik dalam meningkatkan upaya bagi perawat pelaksana dalam meningkatkan perilaku *caring*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Winasih (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dan kuat dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat. Gibson (2016) juga menyaakan bahwa faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu.

Menurut peneliti hubungan faktor organisasi dengan perilaku caring perawat di RSUD Sumberrejo Bojonegoro tidak lepas dari kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan yang baik. Hal ini terlihat dari pimpinan atau kepala ruang dari masing-masing instalasi rawat inap yang mengetahui prinsip dan memiliki kompetensi yang baik terhadap bawahannya. Hal tersebut terlihat dari mayoritas perawat pelaksana mengatakan bahwa konsistensi RS dalam menjalankan dan menetapkan kebijakan dengan baik, perubahan-perubahan kebijakan yang dilakukan dengan mempertimbangkan konsekueinsi, serta mempertimbangkan masukan para bawahannya dalam hal ini perawat pelaksana. Selain itu upaya yang dilakukan oleh RSUD Sumberrejo adalah usaha pemberian *rewards* yang cukup kepada karyawannya. Kondisi ini tentunya diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan termasuk perilaku caring yang baik terhadap pasien. Namun terdapat beberapa pernyatan faktor organisasi kurang baik yang disertai dengan perilaku caring yang kurang baik pula, hal ini karena masih minimnya pengetahuan perawat pelaksana tentang pengertian, manfaat dan bagaimana membangun perilaku *caring* didalam diri.

5. Penutup

A. Kesimpulan

1) Sebagian besar perawat di ruang rawat inap menyatakan faktor organisasi perawat di RSUD Sumberrejo Bojonegoro dalam kategori baik.
2) Sebagian besar pasien menilai perilaku caring perawat di RSUD Sumberrejo Bojonegoro dalam kategori baik.
3) Terdapat hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2020.

B. Saran

1) Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi khususnya bahan ajar manajemen keperawatan mengenai hubungan faktor organisasi dengan perilaku *caring* perawat

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih kompleks mengenai perilaku *caring* dan faktor perilaku *caring* seperti dalam hal penetapan kuesioner yang bisa dengan observasi secara langsung.

3) Bagi RSUD Sumberrejo Bojonegoro

RSUD Sumberrejo Bojonegoro, diharapkan mampu mempertahankan dan mengembangkan kembali mengenai perilaku *caring* perawat terhadap pasien dengan pelatihan, seminar maupun evaluasi terhadap penerapan perilaku *caring* dalam pelayanan dan pemberian asuhan keperawatan. Selain itu rumah sakit perlu meningkatkan imbalan kerja perawat yang sesuai denga prestasi kerja dan memperjelas desain kerja perawat serta mengupayakan pengadaan alat-alat kerja perawat demi memudahkan perawat dalam menjalankan tugasnya

4) Bagi Perawat

Diharapkan perawat dapat mempertahankan perilaku *caring* yang dinilai pasien dengan tetap mempertahankan atau menyempatkan diri tetap kontak langsung kepada pasien dalam setiap melakukan asuhan keperawatan, walaupun dengan beban kerja yang berat

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap RSU Dr. H. Koesnadi Bondowoso*. http://lontar.ui.ac.id. Diakses 02 Desember 2019.

Gaghiwu, L. 2013. *Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Stres Hospitalisasi pada Anak Usia Toddler di Irna E BLUE RSUP Prof. DR. R.D. Kandou Manado*. Jurnal keperawatan, Vol.1, No. 1.

Gibson, James, & John. 2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur proses*. Jakarta : Binarupa Aksara.

Kreitner & Kinicki. 2015. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Higher education.

Laila, H. 2016. *Hubungan Perilaku Caring Yang Dilakukan Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Klien Di Ruangan Penyakit Dalam RSUD Pariaman*. http:// repository. unand.ac.id/pdf. diakses tanggal 16 November 2019.

Martiningtias, 2013. *Hubungan Caring Perawat Pelaksana dengan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal*. Jurnal Keperawatan, Vol. 4, No. 1.

Mulyaningsih. 2017. *Hubungan Berpikir Kritis Dengan Perilaku Caring Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. http://lib.ui.ac.id. Diakses 02 Juni 2015.

Nursalam, 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Professional*. (3th. ed.). Jakarta : Salemba Medika.

Prodalima, 2018. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUD Gayo Lues Tahun 2017*.

Robbins. 2015. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Gramedia.

Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Setianingrum, 2018. *Hubungan Antara Karakteristik Perawat Dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang IGD RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga*

Simbolon, R. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan* [Tesis]. Medan: Universitas Sumatera Utara; 2012.

Swansburg, R.C. 2016. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Terjemahan Nurachmah, E. Jakarta : EGC.

Swanson, K. 2017. Empirical Development of A Middle Range Theory of Caring. Nursing Research. 40(3): 161-166.

Wahyudi, dkk. 2017. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai Makasar*.

Watson, J. 2015. Nursing Human Science and Human Care: A Theory of Nursing. New York : Jones and Bartlett Publishers.